

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЮРИДИЧЕСКОЙ АКМЕОЛОГИИ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Стратегия каждого теоретико-эмпирического акмеологического исследования, включая и юридическую акмеологию, представляя собой конкретную последовательность существенных этапов и способов исследования, привязанных к его предмету, целям и задачам, имеет и собственно акмеологические характеристики.

Акмеологический, то есть направленный на оптимизацию, повышение эффективности деятельности, отношений, саморазвития, характер исследования проявляется в использовании стратегии построения акмеологических систем, стратегии моделирования, критериально-уровневой стратегии, стратегии выделения акмеологических условий и факторов, а также стратегии разработки акмеологических технологий.

Суть акмеологических стратегий в процессе комплексного исследования состоит в выборе конкретных составляющих, входящих в комплекс, и организации оптимальных связей между ними.

В теоретических исследованиях управленческой акмеологии отмечалось, что проблема профессионализма управленческих кадров обладает поистине постоянной актуальностью, потому что во все времена потребность в тех, кто может эффективно управлять, была чрезвычайно высокой. В то же время, по мнению специалистов в области психологии и акмеологии управления (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, А.Л. Журавлев, В.Г. Зазыкин, Р.Л. Кричевский, Л.Д. Кудряшова, А.С. Огнев, А.Г. Шестаков и др.), управленцев экстра-класса всегда не хватало. Кроме того, имеющиеся данные позволяют утверждать, что именно профессионалы-управленцы, имеющие высокий уровень профессионализма (суперпрофессионалы по классификации А.К. Марковой), встречаются гораздо реже, чем профессионалы в других сферах человеческой деятельности. Это обусловлено в первую очередь высокой сложностью управленческой деятельности, необходимостью выполнения многочисленных и разнообразных управленческих функций, очень жесткими, а часто и противоречивыми требованиями, предъявляемыми к субъекту управленческой деятельности. Известная уникальность профессионалов в управлении обусловлена еще и проявлением отчетливой тенденции, связанной с развитием технологий, коммуникаций и сопровождающейся значительным усложнением объектов и систем управления, возникновением труднопрогнозируемых управленческих ситуаций, требующих нестандартных и творческих управленческих решений.

В результате возникло перманентное повышение требований к личностно-профессиональным качествам субъектов управленческой деятельности, их опыту, умениям, способности осуществлять личностное и профессиональное развитие, соответствующее требованиям времени, т. е. ко всему тому, что связано с их профессионализмом.

Профессионализм управленческой деятельности, профессионализм субъектов управления совсем недавно стал объектом систематизированных научных исследований в связи с развитием акмеологии и ее важного прикладного направления – акмеологии управления. Данные исследования отличаются интегративным, комплексным характером, поэтому многие из них осуществляются на стыке наук, прежде всего акмеологии и психологии управления. В связи с этим научное психолого-акмеологическое исследование проблемы профессионализма субъектов управления и его развития по своему характеру и содержанию должно быть комплексным и междисциплинарным, что соответствует методологии акмеологии и ее месту в системе человекознания. Данные требования определяют необходимость использования не только акмеологических знаний, но и релевантной информации из теории управления, психологии управления, психологии личности, психологии труда, социальной психологии, юридической психологии, юридической педагогики, юридической акмеологии и др. Данная интеграция должна осуществляться на основе акмеологического подхода.

В соответствии с исходными предпосылками теоретико-методологического анализа проблема профессионализма субъекта управления может исследоваться по нескольким взаимосвязанным направлениям. Таких направлений как минимум три. Они базируются на различных подходах, имеющих прямое или опосредованное отношение к проблеме профессионализма субъектов управления.

Первое направление сформировалось на основе интеграции исследований, преимущественно проводимых в психологии управления и направленных на определение социальных и психологических детерминант повышения эффективности управленческой деятельности. Многие результаты, полученные в психологии управления, имеют, по мнению специалистов в области акмеологии управления, либо непосредственное, либо опосредованное отношение к проблеме профессионализма субъектов управления, причем непосредственное выражено неявно в силу отсутствия систематизированных исследований проблемы профессионализма в управлении (А.Г. Шестаков).

Второе направление. Оптимизация деятельности и развитие личности управленца, которые приближают субъектов управления к профессионализму. Эти исследования в определенной степени соответствуют тем, которые базируются на акмеологическом подходе. В первую очередь следует особо выде-

лить исследования, посвященные способностям субъекта, необходимым для успешного осуществления управленческой деятельности. Известно, что управленческие способности (организационная одаренность) являются важной составляющей управленческого потенциала, без раскрытия которого невозможно движение к профессионализму (А.А. Деркач, В.Н. Марков, Ю.В. Синягин, В.В. Белов и др.). В психологических исследованиях обосновано существование следующих видов этих сложных специальных способностей: организаторских, общих способностей к управленческой деятельности, специальных интеллектуальных, способностей к саморегуляции и саморазвитию. В проведенных исследованиях было показано, что развитие этих способностей повышает эффективность управленческой деятельности, управленческое мастерство, а, следовательно, способствует движению к профессионализму субъекта управления.

Важной исследовательской линией, имеющей акмеологическое значение, стали исследования личностных характеристик руководителей, имеющих психологический статус качеств, влияющих на эффективность управленческой деятельности (А.И. Китов, В.Н. Князев, Ю.Д. Красовский, В.И. Лебедев, А.Л. Свенцицкий, А.В. Филиппов, В.Д. Шадриков, В.М. Шепель и др.). Данные качества были структурированы по критерию сходства функциональных признаков на следующие группы: личностно-деловые, личностно-профессиональные (А.Ю. Панасюк), профессионально (в том числе и психологические) важные (В.Д. Шадриков). Как показывают проведенные исследования в области психологии управления, продуктивное развитие данных личностных качеств способствует формированию и развитию профессионализма субъектов управления, в первую очередь профессионализма личности.

Анализ диссертационных исследований показывает, что успешность управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел зависит именно от психологически значимых качеств и свойств личности руководителя. Поэтому основной задачей профессионально-психологического отбора руководителей в органы внутренних дел является диагностика профессионально важных качеств кандидатов на руководящую должность и прогноз успешности деятельности (И.Б. Гайворонская).

Третье направление. Значительное внимание в психологии управления уделяется изучению индивидуальных стилей деятельности субъектов управления как факторов повышения эффективности управленческой деятельности (А.Л. Журавлев, В.А. Толочек, Ю.А. Шаранов и др.). С момента первых работ К. Левина по данной проблеме главным приоритетом в них было выявление влияния «личностного профиля» субъекта управленческой деятельности, а не только устойчивых способов и приемов выполнения деятельности. С момента становления акмеологии управления изучение индивидуальных стилей руко-

водства стало осуществляться с акмеологических позиций. Было показано, что ориентация на определенные стили управления может способствовать продуктивному личностно-профессиональному развитию, раскрытию организаторского и управленческого потенциалов.

Близким к данной проблематике исследований является изучение психологических факторов управленческой позиции, способствующих повышению продуктивности управленческой деятельности (Ю.Д. Красовский, А.В. Филиппов и др.). В рамках данного направления изучается влияние значимых детерминант, действие которых непосредственно обуславливает движение к профессионализму управленческой деятельности. Одна из них связана с развитием продуктивной Я-концепции личности в управленческой деятельности как важного условия достижения профессионализма.